Guide des aides RH

Les aides financières et les dispositifs mobilisables par le PME adhérentes pour les aider dans la gestion de leurs Ressources Humaines (RH)

Votre contact :
Armelle JAMAULT
Chef de projet compétences
Mail : a.jamault@systematic-paris-region.org
Tel : 01 69 08 05 31

Document élaboré par le Pôle Systematic Paris Région, avec l'appui du cabinet AMNYOS

Mise à jour : décembre 2013

Propos introductifs

Le mot du Pôle

Dans le cadre du programme Ambition PME, le pôle de compétitivité Systematic Paris Région vous propose 2 guides RH :

- « Un guide RH mode d'emploi » qui propose les 1ères informations et bons réflexes à avoir en termes de RH sur une large gamme de sujets allant du recrutement à l'organisation du dialogue social en passant par l'évaluation et le développement des compétences de vos collaborateurs. Il s'agit d'un guide générique présenté sous forme de fiches techniques qui vous renvoient si besoin à des sites donnant des informations plus techniques. Retrouvez ce guide ICI.
- Le présent guide « Guide des Aides RH »qui vous aiguillera, selon les thématiques du 1er guide présenté auparavant, des aides en termes de RH qu'elles soient d'ordre financier ou de dispositifs mobilisables pour vous aider à la mise en œuvre de votre politique ou de vos actions RH.

Ces guides sont très riches et nous avons essayé de les structurer au mieux afin qu'ils soient faciles d'utilisation et puissent vous rendre service au mieux.

Comment utiliser ce guide ?

Ce guide des aides RH est construit autour de 2 questions clés liées à la fonction employeur et au management des ressources humaines :

- Renforcer mes effectifs, durablement ou de façon temporaire
- Faire le point sur la situation de l'entreprise, et optimiser mes processus internes

(voir le sommaire détaillé en page suivante)

La question du développement des compétences n'est pas traitée ici, dans la mesure où il n'existe pas réellement d'aides en tant que telles en la matière. Mais cette question est traitée de façon détaillée dans le guide « RH, mode d'emploi ». Ce guide des aides RH vient en effet enrichir un autre guide destiné aux PME et conçu par Systematic : le guide « RH mode d'emploi ».

Les aides présentées dans ce guide

- sont soit des aides financières, identifiées par le logo ,
- soit relèvent davantage d'un dispositif ou d'une prestation :

Ce guide a été conçu pour être utilisé prioritairement en version numérique. Pour ce faire, de nombreux liens hypertextes vous permettent de naviguer entre les différentes fiches du guide, et d'accéder à des ressources et informations complémentaires sur Internet.

Sommaire

Propos introductifs 2

Le mot du Pôle 2

Comment utiliser ce guide ? 2

1. Pour m'aider à renforcer mes effectifs, durablement ou de façon temporaire 4

1.1 Connaitre les aides à l'emploi 4

1.1.1 Réductions de cotisations sociales 4
1.1.2 Aides spécifiques pour certains publics: 7

1.2 Recourir aux contrats aidés 10

1.2.1 Contrat unique d'insertion (CUI-CIE) 10
1.2.2 Emploi d'avenir 12
1.2.3 Emploi franc 16
1.2.4 Contrat de génération 18

1.3 Accueillir des alternants 22

1.3.1 Contrat de professionnalisation 22
1.3.2 Contrat d'apprentissage 29

1.4 Former avant de recruter 33

1.5 Accueillir des compétences pour accompagner un projet particulier 37

1.5.1 Accueillir des stagiaires 37
1.5.2 Accueillir des volontaires 39
1.5.3 Accueillir un professionnel expérimenté 41
1.5.4 Accueillir des doctorants 42

2. Pour m'aider à faire le point sur la situation de l'entreprise, et optimiser mes processus internes 44

2.1 Pour accompagner le développement de l'entreprise 44

2.2 En matière de Ressources Humaines en général 47

2.3 Spécifiquement concernant les principales thématiques de la négociation collective en entreprise 51

2.3.1 La prévention des risques professionnels et la santé au travail de mes salariés 51
2.3.2 La gestion des âges et les questions liées à l'intergénérationnel 59
2.3.3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois 61
2.3.4 L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées 66

3. Récapitulatif des aides 75

3.1 Par thématique 75

3.1 Les aides spécifiques pour certains publics 77

1. Pour m'aider à renforcer mes effectifs, durablement ou de façon temporaire

1.1 Connaitre les aides à l'emploi

1.1.1 Réductions de cotisations sociales

Fiche 1	**Allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Ce dispositif (dit réduction « Fillon »), prévoit que les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales.
Qui peut en bénéficier ?	Toutes les entreprises
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est obtenu en appliquant la formule suivante : 12 x 35 x SMIC horaire x 52/12 soit, compte tenu de la valeur du SMIC horaire depuis le 1er janvier 2013 (9,43 €), une valeur annuelle égale, pour 2013, à 17 162,60 €. Au titre d'un même salarié, l'allègement de cotisations sur les bas et moyens salaires peut être cumulé avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires Le bénéfice de l'allègement n'est soumis à aucune procédure particulière : l'employeur doit simplement tenir à disposition de l'URSSAF un document justificatif du montant des réductions qu'il a appliquées
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Réduction applicable = rémunération brute annuelle x Coefficient déterminé en fonction de l'effectif de l'entreprise : – Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la formule de calcul du coefficient est la suivante : Coefficient = (0,281/0,6) × (1,6 × SMIC calculé pour un an/ rémunération annuelle brute - 1) – Pour les entreprises de 20 salariés et plus, la formule de calcul du coefficient est la suivante : Coefficient = (0,26/0,6) × (1,6 × SMIC calculé pour un an / rémunération annuelle brute - 1). Le montant est calculé chaque année civile, pour chaque salarié *Le montant de la réduction est majoré de 10 % au titre des salariés dont le paiement des indemnités de congés payés et des charges afférentes est effectué par l'intermédiaire des caisses de compensation (caisse de congés payés).* *A l'inverse, le montant de l'allègement peut être minoré de 10%, voire supprimé, si l'entreprise assujettie ne respecte pas la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (sont concernées les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux).*
Qui gère le dispositif ?	URSSAF
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 2	**Exonérations sociales pour les jeunes entreprises innovantes (JEI) ou jeunes entreprises universitaires (JEU)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Les nouvelles entreprises qui investissent dans la recherche et le développement (R&D), ayant le statut de jeune entreprise innovante (JEI) ou de jeune entreprise universitaire (JEU), peuvent bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. L'exonération de charges sociales patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales concerne les rémunérations des personnels suivants : – les ingénieurs-chercheurs, techniciens, gestionnaires de projet de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnel chargé de tests pré-concurrentiels, – les mandataires sociaux, relevant du régime général de sécurité sociale, qui participent, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise.
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises qui répondent aux critères suivants : – être une PME : employer moins de 250 salariés, réaliser moins de 50 millions d'euros de chiffres d'affaires ou 40 millions d'euros de bilan total) – avoir moins de 8 ans d'existence, – être indépendante, – ne pas avoir été créée suite à une restructuration ou une concentration, – réaliser des dépenses de R&D à hauteur de 15 % minimum des charges, – être à jour de ses obligations à l'égard de l'Urssaf.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Les JEU doivent : – appartenir pour au moins 10 % à des étudiants (ou diplômés d'un master ou d'un doctorat depuis moins de 5 ans) ou à des enseignants chercheurs, – avoir comme activité principale la valorisation de travaux de recherche réalisés par ses dirigeants. Une convention doit être conclue entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur. L'exonération est applicable jusqu'au dernier jour de la 7e année suivant celle de la création de l'entreprise. L'entrepreneur peut demander, au moyen du questionnaire adapté, s'il peut bénéficier des avantages fiscaux à la Direction régionale ou départementale des finances publiques. L'absence de réponse dans les 4 mois vaut accord tacite. Aucune déclaration préalable auprès de l'Urssaf n'est nécessaire pour obtenir l'exonération de charges sociales. L'entreprise applique elle-même l'exonération en remplissant le bordereau récapitulatif des cotisations.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'exonération est dégressive : – 100 % les 3 premières années, – 80 % la 4e année, – 70 % la 5e année,

	– 60 % la 6e année, – et 50 % la 7e année. L'exonération s'applique dans la limite d'un double plafonnement : – une rémunération mensuelle brute par personne plafonnée à 4,5 fois le Smic (soit 6 435,99 € en 2013), – un plafond annuel de cotisations éligibles par établissement, fixé à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 185 160 € pour 2013). *Ne sont pas comprises dans l'exonération les charges sociales suivantes :* – *cotisations salariales de sécurité sociale,* – *cotisations accidents du travail-maladies professionnelles (AT/MP) et majoration complémentaire d'accident du travail,* – *contributions CSG et CRDS,* – *contributions au FNAL,* – *versement transport,* – *forfait social,* – *contribution de solidarité pour l'autonomie,* – *cotisations patronales et salariales d'assurance chômage.*
Qui gère le dispositif ?	URSSAF
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.1.2 Aides spécifiques pour certains publics:

Fiche 3	**Exonération de la contribution patronale pour les embauches en CDI**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Une exonération temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage est créée pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en CDI.
Qui peut en bénéficier ?	Les employeurs de droit privé tenus d'assurer leurs salariés contre le risque chômage peuvent bénéficier de cette exonération, à l'exception : • des employeurs d'intermittents du spectacle, • des entreprises de travail temporaire pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire. *Les employeurs du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre irrévocable ou révocable sont concernés. Sont exclus, les employeurs du secteur public en auto-assurance ou en convention de gestion.*
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'exonération s'applique lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai. Peuvent bénéficier de cette exonération les contrats prenant effet à compter du 1er juillet 2013 et ce, quelle que soit la date de conclusion du contrat. Le salarié doit être âgé de moins de 26 ans à la date de prise d'effet du contrat de travail. Aucune démarche n'est à effectuer pour bénéficier de cette exonération. Toutefois elle doit figurer sur votre déclaration Urssaf sur une ligne dédiée en indiquant l'effectif concerné. Libellé | CTP | Taux RG Exo cot pat chom CDI – 26 ans | 343 | 2,40%* * taux de la contribution salariale d'assurance chômage
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'exonération est calculée sur l'assiette habituelle des contributions d'assurance chômage. La durée de cette exonération est fixée à 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés (3 mois à partir de 50 salariés). Cette exonération débute le 1er jour du mois civil suivant la date de fin de la période d'essai, dès lors qu'est constatée la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date.
Qui gère le dispositif ?	URSSAF
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 4	**Aide à l'insertion professionnelle**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les employeurs à recruter les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, c'est-à-dire présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes : - Agée de 45 ans et plus, - Demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement, - Sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro[1], Ime[2], ESAT[3], EA[4], CRP[5]) - Embauchés par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 6 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	- Contrat de travail éligible : CDI ou CDD (minimum 12 mois), - L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Subvention d'un montant de : - 4000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps plein. - 2000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps partiel d'une durée minimum de 16 heures. - 2000 € pour un contrat de travail dont la durée est comprise entre 6 et 11 mois à temps plein. - 1000 € pour un contrat dont la durée est comprise entre 6 et 11 mois à temps partiel d'une durée minimum de 16 heures.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[1] Impro = Institut Médico-Professionnel
[2] Ime = Institut Médico-Educatif
[3] ESAT = Etablissement et services d'aide par le travail
[4] EA = Entreprise adaptée
[5] CRP = Centre de Rééducation Professionnelle

Fiche 5		**Aide au suivi post-insertion d'une personne sortant d'Esat**[6]
Quels sont les objectifs du dispositif ?		Faciliter l'intégration dans les entreprises des personnes handicapées issues d'un Etablissement et services d'aide par le travail (Esat) via l'intervention de l'Esat d'origine du salarié nouvellement embauché, selon un projet décrivant le suivi envisagé : permettre à la personne handicapée de s'organiser, de se familiariser avec son nouveau cadre professionnel…
Qui peut en bénéficier ?		Employeurs de personnes handicapées sorties d'Esat.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?		La demande est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?		Afin de permettre l'intervention d'un intervenant de l'Esat d'origine de la personne nouvellement embauchée, l'Agefiph participe au financement de 70h d'intervention maximum au coût horaire unitaire plafond de 50€ (soit un plafond de 3 500€ mobilisable en une fois).
Qui gère le dispositif ?		L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?		National.
Lien Internet		Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[6] Etablissements et services d'aide par le travail

1.2 Recourir aux contrats aidés

1.2.1 Contrat unique d'insertion (CUI-CIE)

Fiche 6	**Le contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) est un contrat aidé dans le secteur marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Le CUI-CIE est un contrat de travail de droit privé, à durée indéterminée ou à durée déterminée. La durée de la prise en charge ne peut être inférieure à 6 mois, et peut être prolongée dans la limite totale d'une durée de 24 mois en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié. *Il peut être dérogé à cette durée maximale (jusqu'à 5 ans) pour les salariés âgés de plus de 50 ans et bénéficiaires d'un minimum social (RSA socle, ASS, AAH) ou reconnus travailleurs handicapés, ou pour permettre d'achever une action de formation en cours.* Le CUI-CIE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum). Le bénéficiaire du CUI doit pouvoir avoir accès aux formations utiles pour développer ses compétences professionnelles.
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur relevant du champ d'application de l'assurance chômage.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Sont exclues les entreprises : – ◦ Ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédant l'embauche, – ◦ Ayant licencié un salarié en CDI sur le poste sur lequel est envisagée l'embauche en CUI-CIE, – ◦ N'étant pas à jour du versement de leurs cotisations et contributions sociales. Salariés recrutés concernés : Toute personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (sociales et/ou professionnelles). L'employeur qui recrute dans le cadre d'un CUI prend contact avec le prescripteur compétent : l'Etat (Pôle Emploi, les Missions locales – pour les salariés de moins de 26 ans, ou Cap emploi pour les travailleurs handicapés), ou le Président du Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA). Une fois le candidat retenu, il remplit ensuite une demande d'aide et la transmet au prescripteur. La signature du prescripteur apposée sur le cerfa vaut « décision d'attribution de l'aide ». Une fois la demande d'aide signée par le prescripteur, l'employeur et le salarié peuvent signer le contrat de travail, l'embauche ne pouvant avoir lieu avant l'attribution de l'aide. L'aide est versée à l'employeur par l'Agence de services et de

	paiement (ASP), sur la base des attestations de présence du bénéficiaire du contrat (déclaration en ligne ou envoi papier).
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des préfets de région, dans la limite de 47 % du SMIC horaire brut. Cette aide est modulable en fonction de la situation du bénéficiaire, de l'employeur et des spécificités du marché de l'emploi. Le montant de l'aide de l'État, exprimé en taux de prise en charge par rapport au SMIC, est donc différent selon les régions, en fonction des besoins spécifiques du bassin d'emploi. Le conseiller Pôle emploi ou en mission locale est en mesure d'apporter des précisions sur le montant et la durée de l'aide qui résultent des arrêtés régionaux. *Par exemple, pour un contrat à durée déterminée de 12 mois à temps plein (35 heures) bénéficiant d'une aide de 35%, l'employeur percevra environ 500 euros par mois, soit environ 6000 euros au total pour une durée de douze mois.* Les embauches sous CIE ne bénéficient pas d'une exonération spécifique attachée au CIE. Les contrats CIE sont cumulables avec la réduction dite « FILLON ».
Qui gère le dispositif ?	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.2.2 Emploi d'avenir

Fiche 7	**L'emploi d'avenir**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Les emplois d'avenir constituent une réponse aux difficultés particulières rencontrées par les jeunes peu ou pas qualifiés. Ils ont pour objectif de proposer des solutions d'emploi et d'ouvrir l'accès à une qualification pour favoriser l'insertion professionnelle. L'emploi d'avenir est un CDI ou un CDD de 1 à 3 ans, à temps plein (prioritairement). Dans une logique de parcours, l'emploi d'avenir peut aboutir : - à une pérennisation dans l'emploi créé, - à l'acquisition de compétences donnant au jeune des perspectives nouvelles dans une activité d'avenir, - ou à la reprise d'une formation, en alternance le plus souvent, en lien avec la motivation trouvée pour un métier. Ce parcours de réussite repose sur un fort engagement des employeurs en termes de tutorat et de mobilisation d'actions de formation en vue de l'acquisition de qualification(s). Il s'appuie également sur un accompagnement renforcé à toutes les étapes du parcours assuré essentiellement par les Missions locales.
Qui peut en bénéficier ?	Principalement les employeurs du secteur non marchand : associations, organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, collectivités territoriales, établissements des secteurs sanitaire et médico-social, etc. Par exception, une ouverture sera possible pour les employeurs du secteur marchand sur la base de projets innovants : entreprises relevant de secteur d'activité d'avenir et proposant aux jeunes des conditions d'accompagnement et un parcours d'insertion ambitieux.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Candidats concernés : - Les jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP, et en recherche d'emploi. - A titre exceptionnel, jusqu'au niveau bac+3, les jeunes sans emploi résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS), une zone de revitalisation rurale (ZRR) ou outre-mer. Les engagements de l'employeur doivent préciser les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'aide de l'Etat s'élève dans le cas général à 75% de la rémunération brute au niveau du Smic pour les employeurs du secteur non marchand, et 35% pour les employeurs du secteur marchand.

	SIMULATION EMPLOI À TEMPS PLEIN SECTEUR MARCHAND Rémunération brute mensuelle - Niveau SMIC - au 1er janvier 2013 : 1430€ Montant de l'aide 500€ Reste à payer pour l'employeur (hors cotisations) 930€ Des aides complémentaires à l'aide de l'Etat existent telles que : - une subvention pour financer les sommes qui restent à votre charge une fois l'aide de l'Etat déduite du salaire brut du jeune : voir auprès des collectivités locales de votre territoire (Conseil régional, Conseil général, …) - une aide financière pour les formations du jeune que vous recrutez en emploi d'avenir : voir auprès de votre OPCA Des aides complémentaires sont également mobilisables pour le recrutement en emploi d'avenir de personnes en situation de handicap : - Aide à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir (cf fiche 8) - L'Aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand (pour les personnes handicapées) – (cf fiche 9)
Qui gère le dispositif ?	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 8	**L'aide à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les entreprises à qualifier les jeunes handicapés les plus éloignés de l'emploi
Qui peut en bénéficier ?	L'aide s'adresse aux employeurs des secteurs marchand ou non marchand ayant recruté un jeune handicapé en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La durée de la formation doit être comprise entre 100 heures minimum et 250 heures maximum. L'intervention de l'AGEFIPH intervient en complément d'un autre cofinancement (Opca, Conseil régional…).
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Une participation à hauteur de 80% maximum du coût pédagogique
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 9	**L'aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand (pour les personnes handicapées)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les entreprises à qualifier les jeunes handicapés les plus éloignés de l'emploi
Qui peut en bénéficier ?	L'aide s'adresse aux employeurs du secteur marchand ayant recruté un jeune handicapé en contrat initiative emploi (CIE) dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi ou Mission locale qui a soutenu votre démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Une aide financière d'un montant total de 10300 € pour un contrat à temps plein. Le montant est proratisé pour un contrat à temps partiel (sans pouvoir être inférieur au mi-temps).
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.2.3 Emploi franc

Fiche 10	**L'emploi franc**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Favoriser l'embauche de jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles (ZUS) rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, même s'ils sont très qualifiés.
Qui peut en bénéficier ?	prioritairement les entreprises du secteur marchand, qui relèvent de l'article L 5134-66 du code du travail, à savoir : employeurs relevant du champ d'application de l'assurance chômage; employeurs de pêche maritime; groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ; commerçants et artisans; professions libérales ; établissements publics à caractère industriel et commercial ; et sociétés à économie mixte ainsi que les associations.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Les jeunes doivent, lors de l'embauche : - être âgés de moins de 30 ans, - résider depuis au moins 6 mois consécutifs dans une zone urbaine sensible (ZUS) des communes fixées par arrêté, dont pour la région Ile de France : o Clichy-sous-Bois o Garges-lès-Gonesse o Gonesse o Montfermeil o Sarcelles o Villiers-le-Bel - être en recherche d'emploi depuis 12 mois minimum au cours des 18 derniers mois, - et peuvent être ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur le jeune doit être recruté par l'entreprise en CDI et à temps complet. La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi lors de la conclusion du contrat de travail, ou dans le délai d'un mois suivant le premier jour de travail du jeune. Le bénéfice de l'aide est subordonné au maintien du jeune dans les effectifs de l'entreprise dans les deux ans suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail Par ailleurs, - L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage ou a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues. - Il ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement. - Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date

	d'embauche. - L'employeur ne bénéficie pas, pour l'emploi du même salarié, d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, à l'exception des aides liées aux contrats de professionnalisation.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'aide de l'État prévue est d'un montant total de 5 000 € et fait l'objet de deux versements d'un montant de 2 500 € chacun. Le premier versement est dû au terme de la période d'essai, le second est dû au terme du dixième mois d'exécution du contrat de travail
Qui gère le dispositif ?	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.2.4 Contrat de génération

Fiche 11	**Le contrat de génération**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, avec 3 objectifs majeurs : l'emploi des jeunes en CDI, le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire.
Qui peut en bénéficier ?	Tous les employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus). Seules les entreprises de moins de 300 salariés, et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus, peuvent bénéficier de l'aide de l'Etat au titre des contrats de génération
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Pour bénéficier de l'aide de l'état, l'employeur doit : - embaucher en CDI un jeune de moins de 26 ans* (ou de moins de 30 ans pour les salariés en situation de handicap), - maintenir en emploi un senior de 57 ans et plus, ou recruter un senior de 55 ans et plus (les recrutements du jeune et du senior peuvent être simultanés), - être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales, salariales et patronales, - ne pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste sur lequel est prévue l'embauche, - pour les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés, avoir négocié un accord collectif ou un plan d'action sur le contrat de génération, ou à défaut être couvert par un accord de branche étendu en la matière ** Dérogation : vous avez recruté un jeune de moins de 26 ans en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant le 1er mars 2013. Vous aimeriez transformer son contrat en CDI : vous pouvez bénéficier de l'aide associée au contrat de génération, même s'il a atteint ou dépassé 26 ans lorsque son contrat est transformé en CDI.* La demande doit être faite par l'employeur auprès de Pôle Emploi au plus tard dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune salarié

Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	L'aide s'élève à 12 000 euros sur 3 ans par binôme (jeune-senior), 4 000 euros par an, soit 1000 euros versés chaque trimestre. Des aides complémentaires sont mobilisables pour le recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre du contrat de génération : - Aide sénior au contrat de génération (TH) – (cf fiche 12) - Aide à la formation des salariés en contrats de génération (TH) – (cf fiche 13)
Qui gère le dispositif ?	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 12	**L'aide sénior au contrat de génération** (pour les personnes handicapées)
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé âgé d'au moins 55 ans.
Qui peut en bénéficier ?	L'aide s'adresse aux employeurs éligibles au dispositif des contrats de génération au titre d'un recrutement ou du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé âgé d'au moins 55 ans.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par vous soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	• 4000 € pour un contrat génération à temps plein • 2000 € pour un contrat génération à temps partiel d'au moins 16h/semaine.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 13	**L'aide à la formation des salariés en contrats de génération** (pour les personnes handicapées)
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Encourager les entreprises à proposer une formation au jeune handicapé et/ou au sénior handicapé pendant leur contrat de génération.
Qui peut en bénéficier ?	L'aide s'adresse aux employeurs éligibles au dispositif des contrats de génération
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La durée de la formation est comprise entre 100 et 250 heures L'Agefiph intervient en complément d'autres cofinancements mobilisables (Opca, …). La formation est obligatoirement réalisée par un organisme de formation. La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par vous soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Jusqu'à 80 % maximum du coût pédagogique
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.3 Accueillir des alternants

1.3.1 *Contrat de professionnalisation*

Fiche 14	**Le contrat de professionnalisation**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle…) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Pendant la durée de la professionnalisation, le salarié alterne périodes d'enseignement et activités professionnelles.
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur du secteur marchand assujetti au financement de la formation professionnelle.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Le salarié recruté en contrat de professionnalisation peut-être : - Jeune âgé de 16 à 25 ans - Demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus - Bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) - Personne ayant bénéficié d'un contrat aidé Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 24 mois pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé. En dehors des cas mentionnés ci-dessus, les critères de dérogation à la durée légale des contrats sont précisés dans un accord conventionnel (accord de branche). A l'issue d'un contrat en CDD, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première. Le contrat peut également être à durée indéterminée. Dans ce cas, les règles de durée maximale mentionnées ci-dessus portent sur l'action de professionnalisation, c'est-à-dire la première phase du contrat qui s'effectue en alternance. Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initial.

Niveau de formation ou de qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% su SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

	Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation interne doté de moyens distincts de ceux des services de production. Ces enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH), soit pour certaines qualifications. L'employeur peut désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur. Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat de professionnalisation à l'OPCA.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent également être prises en charge par votre OPCA certaines dépenses liées au tutorat (interne ou externe). Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières complémentaires : - Allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires (cf fiche 1) - Bonus pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent leur « quota alternants » (cf fiche 15) - Aide forfaitaire à l'employeur d'un contrat de professionnalisation (cf fiche 16) pour les plus de 26 ans - Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cf fiche 17) - Aide au contrat de professionnalisation pour les personnes handicapées (cf fiche 18) - Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation (cf fiche 19) pour les TH Par ailleurs, les embauches en contrat professionnalisation ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales, lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus ; le bénéfice de cette exonération ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires.
Qui gère le dispositif ?	Votre OPCA
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 15	**Bonus pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent leur « quota alternants »**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Une aide de l'Etat a été créée en 2012 pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (appelé aussi «quota alternants») dépasse le seuil de 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012). Sont inclus dans le quota d'alternants : - les salariés sous contrat de professionnalisation (cf fiche 14) ou d'apprentissage (cf fiche 20); - les jeunes accomplissant un Volontariat international en entreprise (VIE – cf fiche 28) ou bénéficiant d'une Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE – cf fiche 30)
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises de 250 salariés et plus redevables de la taxe d'apprentissage
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. *Cette condition est considérée comme remplie dès qu'un plan d'apurement est souscrit et respecté* Les employeurs éligibles à cette aide de l'Etat reçoivent un courrier fin août leur permettant de formaliser leur demande. Le formulaire de demande joint à ce courrier doit être retourné, signé, à Pôle emploi services avant le 30 septembre, accompagné de la copie du bordereau de collecte de la taxe d'apprentissage et d'un justificatif de coordonnées bancaires. Par exemple, une demande d'aide au titre de l'année 2013 doit être formulée avant le 30 septembre 2014. *Si l'employeur n'a pas reçu de courrier lui permettant de formaliser sa demande et qu'il estime cependant être éligible à l'aide, il lui appartient de formuler une demande avant le 30 septembre, auprès de Pôle emploi services*
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Le montant forfaitaire de 400 euros, fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle en date du 4 mai 2012, est multiplié par le nombre d'alternants, constaté au-delà du seuil de 4 %, dans la limite de 6 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente *Exemple : le quota alternance étant fixé à 4%, si le quota déclaré est de 5%, alors le bonus correspondra à 1% de l'effectif total de l'entreprise x 400 €. Soit, pour une entreprise de 250 salariés (1%x250) x 400=1.000 €*
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 16	**Aide forfaitaire à l'employeur**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Rendre plus attractive l'embauche en contrat de professionnalisation de personnes de 26 ans et plus.
Qui peut en bénéficier ?	Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue. Les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises d'armement maritime ainsi que les entreprises de travail temporaire qui peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'entreprise recrute en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) une personne âgée de 26 ans et plus. L'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste du bénéficiaire du contrat dans les 6 derniers mois, période pendant laquelle le bénéficiaire ne devait pas compter parmi les effectifs de l'entreprise. L'aide peut être cumulée avec l'aide de l'Etat pour l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation, mais pas avec les autres aides à l'emploi.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Aide forfaitaire plafonnée à 2 000€ sous réserve que le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée soit toujours en cours d'exécution (1000 € à l'issue du 3ème mois, 1000 € à l'issue du 10ème mois)
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 17	**Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, en leur permettant de se former en vue d'acquérir de nouvelles compétences via le contrat de professionnalisation.
Qui peut en bénéficier ?	Les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue. Les établissements publics industriels et commerciaux, les entreprises d'armement maritime ainsi que les entreprises de travail temporaire qui peuvent conclure des contrats de professionnalisation.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus doivent être embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, conclu après le 1er mars 2011 L'aide peut être cumulée avec l'aide forfaitaire à l'employeur.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Aide forfaitaire plafonnées à 2 000€ sous réserve que le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée soit toujours en cours d'exécution (1000 € à l'issue du 3ème mois, 1000 € à l'issue du 10ème mois).
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 18	**Aide au contrat de professionnalisation pour les personnes handicapées**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Inciter les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation avec les personnes handicapées, - Faciliter ainsi l'accès à des personnes handicapées à l'entreprise et les soutenir dans leur démarche de professionnalisation.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pole Emploi ou Mission Locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Subvention forfaitaire pour l'employeur variable selon la durée du contrat de professionnalisation : o 1500 € pour un contrat de professionnalisation de 6 à 11 mois. o 3000 € pour un contrat de 12 mois. o 4500 € pour un contrat supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois. o 6000 € pour un contrat supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois. o 7500 € pour un contrat en CDI.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 19	**Aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les employeurs à conserver un salarié handicapé suite à son contrat de professionnalisation au sein de leur entreprise.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise souhaitant embaucher sans délai à l'issue du contrat de professionnalisation une personne handicapée en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Subvention forfaitaire de : o 4000 € pour un CDI à temps plein o 2000 € pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire o 2000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein o 1000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.3.2 *Contrat d'apprentissage*

Fiche 20	**Le contrat d'apprentissage**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'apprenti est un jeune âgé de 16 à 25 ans *Remarques : Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés jusqu'à 30 ans, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé). Avant 16 ans, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (en fin de 3e) peuvent entrer en apprentissage.* Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié. L'apprenti bénéficie d'une rémunération minimale variant en fonction de son âge et de la durée du contrat, défini en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	25%	41%	53%
2e année	37%	49%	61%
3e année	53%	65%	78%

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.
L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières : - Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est exonéré des charges sociales (part patronale et part salariale), à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle. Cette exonération peut être totale (employeurs de moins de 11 salariés, ou artisans) ou partielle. La CSG et la CRDS ne sont pas dues. - Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.

	- Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas. - Bonus pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent leur « quota alternants » (cf fiche 15) - Aide au contrat d'apprentissage pour les personnes handicapées (cf fiche 21) - Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage (cf fiche 22) pour les TH ***ATTENTION, certaines aides liées à l'apprentissage (indemnité compensatrice, crédit d'impôt) sont actuellement en cours de réforme ; la prochaine mise à jour du présent guide intégrera des fiches détaillées complémentaires pour ces aides***
Qui gère le dispositif ?	Le réseau des chambres de commerce et d'industrie
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 21	**Aide au contrat d'apprentissage pour les personnes handicapées**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les entreprises et les créateurs d'entreprises à conclure des contrats d'apprentissage avec des jeunes handicapés de moins de 30 ans par la voie de l'apprentissage.
Qui peut en bénéficier ?	Entreprises embauchant une personne handicapée en contrat d'apprentissage d'au moins 6 mois.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	- Pour être recevable, la demande de subvention devra parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche du jeune apprenti, - Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'adaptation des situations de travail (voir fiche 54) et de l'aide au tutorat (voir fiche 52).
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Subvention forfaitaire pour l'employeur selon la durée du contrat d'apprentissage : o 1500 € pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois. o 3000 € pour un contrat de 12 mois o 4500 € pour un contrat supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois o 6000 € pour un contrat supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois o 7500 € pour un contrat supérieur à 24 mois et inférieur ou égal à 30 mois o 9000 € pour un contrat supérieur à 30 et inférieur à 36 mois
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 22	**Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les employeurs à conserver un salarié handicapé suite à son contrat d'apprentissage au sein de leur entreprise.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise souhaitant embaucher sans délai à l'issue du contrat d'apprentissage une personne handicapée en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Subvention forfaitaire à l'employeur de : o 4000 € pour un CDI à temps plein 2000 € pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire o 2000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein o 1000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.4 Former avant de recruter

Fiche 23	**Dispositif Passerelle-Entreprise**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Permettre à des entreprises de répondre à un besoin de personnel préparé spécifiquement à leurs attentes. Il s'agit de les accompagner dans leur recrutement, par l'organisation de formations adaptées aux postes à pourvoir. - Permettre à des demandeurs d'emploi d'accéder durablement à l'emploi en les formant et en les préparant à intégrer des postes disponibles au sein d'entreprises franciliennes, par le biais d'une formation et d'un accompagnement spécifiques. La formation d'adaptation au poste, élaborée et mise en place au niveau local par des acteurs de terrain, peut durer de 140 à 600 heures, dont 70 à 300 heures de stages en entreprise.
Qui peut en bénéficier ?	Entreprises de moins de 250 salariés avec une dérogation possible pour les entreprises de plus de 250 salariés.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Les métiers privilégiés sont ceux des filières considérées comme prioritaires par la Région : mécanique, contenus numériques, optique et systèmes complexes, aéronautique, automobile et mobilité, industries créatives et éco-activités Les bénéficiaires prioritaires sont les demandeurs d'emploi peu qualifiés (niveau V ou infra), en recherche depuis plus d'un an, et les salariés en fin de parcours SIAE L'entreprise doit s'engager à recruter le demandeur d'emploi à l'issue (CDD d'au moins 6 mois, CDI, contrat d'alternance)
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Financement des frais de formation et de rémunération (le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et n'est pas salarié de l'entreprise),
Qui gère le dispositif ?	La Région Ile-de-France îledeFrance
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Ile-de-France
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 24	**Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste. L'AFPR permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste. Elle finance en partie les frais que vous engagez pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur du secteur privé et du secteur public.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'entreprise devra : - Etre à jour de ses contributions d'assurance chômage, - Elaborer un plan de formation avec Pole Emploi - Embaucher le demandeur d'emploi dans les conditions prévues au moment de la signature de la convention AFPR : o Un CDD de 6 mois à moins de 12 mois, o Un contrat de professionnalisation à durée déterminée, o Un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si lien étroit des missions prévues avec l'AFPR).
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	- Aide maximale de 5€ net par heure de formation interne, dans la limite de 2 000€, - Aide maximale de 8€ par heure de formation externe soit 3200€ au maximum pour 400h de formation.
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 25	**Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat que vous retenez et les compétences requises par le poste. *L'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont vous dépendez peut contribuer au financement de la formation et apporter son expertise dans le choix final de l'Organisme de Formation pour former le candidat que vous avez retenu.*
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur du secteur privé et du secteur public.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'entreprise devra : - Etre à jour de ses contributions d'assurance chômage, - Embaucher le demandeur d'emploi dans les conditions prévues au moment de la signature de la convention POE : o Un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI, o Un contrat de professionnalisation à durée déterminée (minimum 12 mois) ou indéterminée, o Un contrat d'apprentissage, Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, présélectionné sur l'emploi à pourvoir est formé sur une durée de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant. La préparation opérationnelle à l'emploi peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	- Une aide maximale de 5 € net par heure pour une formation interne, dans la limite de 2 000 €, - Une aide maximale de 8 € net par heure de formation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400h de formation. *L'OPCA dont vous dépendez peut, s'il est signataire de la convention nationale avec Pôle emploi, et selon les modalités qu'il aura défini, financer tout ou partie du coût restant à votre charge pour les heures de formation réalisées en organisme de formation.*
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 26	L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)
Quels sont les objectifs du dispositif ?	tester un candidat dans votre entreprise, en situation réelle de travail, pendant une durée pouvant aller jusqu'à 40 heures sur 5 jours : vous avez ainsi le temps d'observer ce candidat et de vous assurer qu'il correspond aux exigences de votre poste. Vous confiez au postulant des tâches pour vérifier ses compétences. Il les réalise sous le contrôle de l'un de vos collaborateurs, chargé de l'accueillir et de l'évaluer.
Qui peut en bénéficier ?	Tout employeur du secteur privé et du secteur public.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Le conseiller Pôle emploi définit avec vous les compétences et capacités professionnelles requises pour l'emploi proposé, ainsi que les activités que vous allez confier au candidat pour le tester. Vous convenez ensemble de la manière dont va se dérouler cette évaluation (dates, tuteur dans l'entreprise…). Aucun engagement de recrutement à l'issue de la période d'évaluation.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Pendant la période d'évaluation le candidat n'est pas salarié de l'entreprise, et cette prestation est gratuite pour l'employeur.
Qui gère le dispositif ?	Pôle emploi
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.5 Accueillir des compétences pour accompagner un projet particulier

1.5.1 Accueillir des stagiaires

Fiche 27	**Exonération de cotisations sociales de la gratification versée aux stagiaires en entreprise**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Encourager l'accueil de stagiaires et leur permettre de recevoir une gratification.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise. Les stagiaires concernés par le dispositif de franchise sont ceux mentionnés aux a, b, et f du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, soit : o les étudiants ou les élèves des établissements d'enseignement technique o les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux visés ci-dessus o les personnes, non mentionnées ci-dessus, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du Code du travail. Les stagiaires visés à l'article L. 4153-1 du code du travail et les bénéficiaires d'un dispositif d'initiation aux métiers en alternance" (Dima) - qui a remplacé le dispositif des apprentis juniors - sont également concernés par la franchise.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Le stage doit obligatoirement faire l'objet d'une convention tripartite signée entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement. *NB : Une définition du stage figure désormais à l'article L. 612-8 du code de l'éducation : « Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. » Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil. »*
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale sur les sommes versées aux stagiaires dans la limite 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée au cours d'un mois, c'est-à-dire 436,05€ par mois en 2013 pour une durée de présence dans

	l'entreprise égale à la durée légale du travail (35 heures, soit 151,67 heures par mois). Sont concernées : - Les cotisations de Sécurité Sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles), - La CSG et la CRDS, - La contribution solidarité autonomie (CSA), - La cotisation FNAL et le versement transport. Si l'employeur verse au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur la différence entre le montant perçu et ce plafond. Dans la mesure où la gratification versée au stagiaire n'est pas considérée comme une rémunération, elle ne donne pas lieu au versement des cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires et de l'assurance chômage.
Qui gère le dispositif ?	Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL **DIRECCTE Ile de France**
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.5.2 Accueillir des volontaires

Fiche 28	**Volontariat International en Entreprise (VIE)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Une entreprise qui souhaite développer son activité à l'international peut choisir de recruter un volontaire international en entreprise (VIE). Il s'agit de confier à un jeune une mission professionnelle à l'étranger durant une période modulable d'au moins 6 mois La gestion administrative et juridique du VIE est déléguée à UBIFRANCE qui s'occupe des aspects contractuels, du versement des indemnités et de la protection sociale du volontaire. La formule VIE exonère l'entreprise de tout lien contractuel direct (le contrat est passé entre UBIFRANCE et le jeune volontaire).
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise de moins de 250 salariés.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'entrepreneur doit recruter un jeune : o entre 18 et 28 ans (le contrat doit démarrer au plus tard le jour de ses 29 ans), o de nationalité française ou européenne, o en règle avec ses obligations à l'égard du service national, o jouissant de ses droits civiques, o présentant les aptitudes adéquates. L'entreprise et le volontaire s'engagent pour une période de 6 mois minimum, renouvelable 1 fois jusqu'à 24 mois. Le jeune volontaire doit passer au moins 200 jours par an dans une entreprise française installée à l'étranger ou dans les locaux des missions économiques des ambassades de France, des chambres de commerce ou du réseau bancaire. La mission se déroule à temps plein et n'est pas compatible avec une autre activité rémunérée (sauf production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques ou activité d'enseignement avec accord de l'entreprise).
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Le recours à un V.I.E ouvre droit au crédit d'impôt export, mesure destinée aux PME qui engagent des dépenses de prospection commerciale afin d'exporter. Elle leur permet de bénéficier d'un crédit d'impôt, plafonné à 40 000 €, égal à 50% des dépenses éligibles, engagées dans les 24 mois qui suivent le recours au V.I.E. Le budget d'une mission V.I.E peut être intégré dans une assurance prospection COFACE. Par ailleurs, les jeunes accueillis par l'entreprise en VIE sont comptabilisés dans les « effectifs alternants » ouvrant droit pour les entreprises de 250 salariés et plus au bonus pour les entreprises qui dépassent leur « quota alternants » (cf fiche 15) Aide complémentaire pour les entreprises située en Val d'Oise : 3 000€ par an pour une mission de 12 mois et 6000 € pour 24 mois (renouvelée à compter de janvier 2014, les demandes sont terminées pour 2013).

Qui gère le dispositif ?	UBIFRANCE
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici ou ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.5.3 Accueillir un professionnel expérimenté

Fiche 29	**Dispositif Pass'compétences**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Faciliter les liens entre les grandes entreprises et les PME d'un même écosystème. Ce dispositif repose sur le principe suivant : *un grand groupe met à disposition des seniors au profit de PME. Les détachements correspondent à des projets permettant d'améliorer la performance des PME bénéficiaires du dispositif : développement commercial, ressources humaines, conseil à l'industrialisation, démarche qualité…*
Qui peut en bénéficier ?	Entreprises de moins de 250 salariés adhérentes au pôle de compétitivité Systematic.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Avoir un projet de développement.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	– Prise en charge de 60% du salaire plafonné à 36K€ du senior mis à disposition (reste à charge de 40% pour la PME). – Financement de la formation d'accompagnement à l'intégration du senior dans la PME pris en charge par le grand groupe. *Attention, ces conditions vont évoluer en 2014*
Qui gère le dispositif ?	Systematic Paris Région
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Ile-de-France

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

1.5.4 Accueillir des doctorants

Fiche 30	**Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	• Aider les entreprises lorsqu'elles embauchent un jeune ingénieur ou cadre débutant à un premier poste de Recherche et Développement. • Concourir au développement des collaborations de recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français et étrangers pour accroître leur compétitivité, créer de la valeur et de l'emploi • Placer les doctorants dans des conditions d'emploi scientifique multiculturelles pour en faire de hauts potentiels de stature internationale L'entreprise recrute en CDI ou CDD (articles D. 1242-3 & 6 du code du travail) un diplômé de niveau M à qui elle confie une mission de recherche stratégique pour son développement socio-économique. Le salaire d'embauche ne peut être inférieur à 23 484 € annuel brut (hors charges patronales). Les travaux constitueront l'objet de la thèse du salarié-doctorant
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La CIFRE associe trois partenaires pour une durée de trois ans : - une entreprise désireuse de réaliser un projet de recherche et développement, - un jeune diplômé désirant entreprendre une formation par la recherche conduisant à un doctorat, - un laboratoire extérieur qui assure l'encadrement de la thèse. L'embauche doit concerner un jeune niveau Bac + 5. Il doit être titulaire d'un diplôme d'école d'ingénieur, de commerce, de gestion ou d'un Master obtenu depuis moins de trois ans. Le jeune doit s'inscrire en doctorat. Le candidat ne doit pas être inscrit en thèse depuis plus de 9 mois au moment de la demande de la CIFRE, et il ne doit pas être dans l'entreprise depuis plus de 9 mois au moment de la demande de la CIFRE (hors période de stage et d'apprentissage)
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	La subvention versée à l'entreprise est fixée à 14 000 € par an (non assujettie à la TVA). A cette subvention s'ajoute le crédit d'impôt recherche, calculé sur la part non subventionnée des coûts complets, et qui permet à l'entreprise de percevoir une somme annuelle d'au moins 10 595 €. Le subventionnement est alors de 50% sur coût complet.

	Par ailleurs, les jeunes accueillis par l'entreprise en VIE sont comptabilisés dans les « effectifs alternants » ouvrant droit pour les entreprises de 250 salariés et plus au bonus pour les entreprises qui dépassent leur « quota alternants » (cf fiche 15)
Qui gère le dispositif ?	ANRT - Association Nationale de la Recherche et de la Technologie
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2. Pour m'aider à faire le point sur la situation de l'entreprise, et optimiser mes processus internes

2.1 Pour accompagner le développement de l'entreprise

Fiche 31	**PM'up**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Accompagner les PME-PMI franciliennes à fort potentiel de croissance dans leur développement en France et à l'international, via un accompagnement dans la mise en œuvre de leur stratégie de développement. - Permettre aux PME d'atteindre la taille critique nécessaire pour innover et exporter, et, in fine, de créer de la valeur et des emplois sur le territoire francilien. Concrètement l'entreprise peut bénéficier sur 3 ans d'un accompagnement par un conseiller de la Région et d'aides financières *A noter : les projets de R&D ne sont pas éligibles à PM'up.*
Qui peut en bénéficier ?	PM'up est ouvert aux PME, PMI et associations : - Implantées en Ile-de-France, - Ayant au moins un exercice de chiffre d'affaires, - Comptant de 5 à 250 salariés et moins de 50M€ de chiffre d'affaires et/ou 43 M€ de bilan - Porteuses d'une stratégie créatrice d'emplois, de valeur, d'innovation, de développement à l'international, - Intégrant les enjeux de développement durable dans leur stratégie de développement, - Et appartenant à l'un des secteurs d'activités suivants : Eco-activités : mesure, prévention et réparation des pollutions environnementales, création numérique et digitale, hautes technologies, mécanique, matériaux et performance industrielle, solidarités et besoins sociétaux. *La liste exhaustive des secteurs ciblés est disponible dans le guide de candidature.*
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Etre sélectionné, suite à réponse à appel à projets régional, diffusé sur le site www.iledefrance.fr L'entreprise devra transmettre lors du dépôt de sa candidature, un autodiagnostic de sa démarche en matière de RSE. Les projets soutenus portent sur un ou plusieurs axes de développement suivants : - Diversification de l'activité : lancement de nouveaux produits/services - Optimisation de la chaîne de valeur : o Interne : organisation, modernisation, qualité, commercial/marketing, ressources humaines, gestion de l'information o Externe : partenariats, achats, distribution, intelligence économique - Développement international : conquête de marchés,

<table>
<tr><td></td><td>internationalisation
- Mise en place d'une démarche RSE : réduction de l'empreinte écologique, écoconception, promotion de la diversité et de la parité, relations équilibrées avec les fournisseurs et clients etc.
- Duplication du modèle économique et de l'activité : essaimage, création de franchises, de filiales
- Réorientation du modèle économique : économie de la fonctionnalité, économie circulaire …</td></tr>
<tr><td>Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?</td><td>Les lauréats PM'up bénéficient d'une subvention régionale pouvant atteindre 250 000€ sur l'ensemble de leur plan de développement
<table>
<tr><th rowspan="2">Nature de la dépense</th><th colspan="2">Taux de subvention</th><th rowspan="2">Plafonds</th></tr>
<tr><th>Petites entreprises[1]</th><th>Moyennes entreprises[1]</th></tr>
<tr><td>Investissements matériels et immatériels[2]</td><td>20 % [2]</td><td>10 %[2]</td><td>250 000 €</td></tr>
<tr><td>Dépôt et extension de brevets</td><td>70 %</td><td>60 %</td><td>75 000 €</td></tr>
<tr><td>Etudes environnementales</td><td>70 %</td><td>60 %</td><td>250 000 €</td></tr>
<tr><td>Conseil</td><td colspan="2">50 %</td><td>90 000 €</td></tr>
<tr><td>Recrutement de cadres</td><td colspan="2">50%</td><td>90 000 €</td></tr>
<tr><td>Première participation à des salons internationaux</td><td colspan="2">50%</td><td>75 000 €</td></tr>
</table>
[1] Une petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros.</td></tr>
<tr><td>Qui gère le dispositif ?</td><td>La Région Ile-de-France
ileDeFrance</td></tr>
<tr><td>Quel est le territoire éligible du dispositif ?</td><td>Ile-de-France</td></tr>
<tr><td>Lien Internet</td><td>Pour en savoir plus, cliquez ici</td></tr>
</table>

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 32	**Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement
Qui peut en bénéficier ?	toutes les entreprises françaises
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Le CICE ayant pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés et de reconstitution de leur fonds de roulement, l'entreprise doit retracer dans ses comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt conformément à ces objectifs. L'entreprise ne peut ni financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations de ses dirigeants.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	le CICE permet de réaliser une économie d'impôt substantielle. Pour 2013, elle équivaut à 4 % de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. Et à partir de 2014, ce taux sera porté à 6 %.
Qui gère le dispositif ?	Ministère de l'économie et des finances
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2.2 En matière de Ressources Humaines en général

Fiche 33	**Accompagnement RH individualisé à destination des PME**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Proposer des prestations de coaching à six PME « repérées » sur les thématiques RH (recrutement, formation…). Le pôle de compétitivité Systematic offre l'opportunité aux PME de bénéficier d'une prestation d'accompagnement dans la gestion des ressources humaines : - Identifier les compétences clé, - Etre accompagné sur des recrutements, - Identifier les potentiels, - Etre aidé dans la gestion de parcours des collaborateurs, - Organiser le transfert de compétences, - Attirer des profils clés : CDD, CDI, doctorants ou stagiaires, - Mettre en place une convention CIFRE, - Etre aidés pour la recherche de financements pour la formation des collaborateurs, - Etre aidé pour la qualification des formations des équipes et trouver les bons prestataires.
Qui peut en bénéficier ?	PME de l'écosystème Optique & Systèmes Complexes.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	50% du coût réel de la prestation est à leur charge, le solde étant pris en charge par le programme Ambition PME (sur la base d'une prestation à 6 000€).
Qui gère le dispositif ?	Le pôle de compétitivité Systematic dans le cadre de son programme Ambition PME. AMBITION PME
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Ile-de-France
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 34	**Aide au conseil pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Aider les TPE-PME à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire. - Aider les entreprises à maîtriser les enjeux et le mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. L'aide n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC L'aide au conseil peut accompagner trois démarches distinctes : - Préparer un **collectif d'entreprises** aux enjeux de la GPEC, - Faciliter, pour une entreprise donnée, la réalisation d'un diagnostic RH et favoriser l'émergence d'un plan d'actions RH anticipant les évolutions, - Fédérer un **collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi** pour élaborer des plans individuels de GPEC ou une réponse face à une problématique RH commune.
Qui peut en bénéficier ?	Les bénéficiaires sont les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	- La durée des conventions ne peut excéder un an, - Les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) devront être consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat, ainsi que sur le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de GPEC, - Si une entreprise a déjà bénéficié d'une aide au conseil GPEC, celle-ci ne peut être reconduite.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Avantages financiers différents selon l'opération : - Convention de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC : o L'aide de l'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70% des dépenses éligibles réalisées. - Aide directe à une entreprise : o La subvention représente maximum 50% des dépenses éligibles dans la limite de 15 000€. Dans tous les cas de figure, cette participation ne pourra dépasser 80 % du coût des ressources externes à l'entreprise - Actions collectives d'aide au conseil : o L'aide de l'Etat peut prendre en charge au maximum 60% des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500€ par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un plan de GPEC dans le cadre du projet collectif.
Qui gère le dispositif ?	Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE PRÉFET DE LA RÉGION D'ILE-DE-FRANCE Direccte (Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) – Pôle régional Politique du travail – Ile-de-France

Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 35	**Plateformes de services "ressources humaines"**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Avec le soutien du Fonds Social Européen, la Région Ile-de-France a décidé de développer sur le territoire francilien 16 plateformes de services RH qui proposent aux très petites entreprises et aux associations une offre de services en matière RH. Leurs objectifs : - Accompagner les dirigeants dans leurs problématiques RH - Faciliter l'accès des dirigeants à l'offre de services RH existante et leur proposer de nouveaux services RH sur les besoins non couverts - Favoriser la mise en réseau des partenaires et la mutualisation des actions en matière de RH L'offre de services proposée par la Plateforme RH est mise en œuvre par un professionnel, en lien avec un réseau de partenaires. Le dirigeant peut ainsi : - Bénéficier d'un premier niveau d'information sur toute question RH: réglementation, recrutement, intégration et fidélisation des salariés, développement des compétences, organisation du travail, gestion RH, anticipation des difficultés… - Etre mis en relation avec les partenaires pertinents en fonction de ses besoins grâce à un réseau d'interlocuteurs identifiés (Pôle Emploi, APEC, CCI, CMA, OPCA, organisations patronales, réseaux d'entreprises, tribunal de commerce, etc.) - Recevoir un appui dans ses projets de recrutement (définition des besoins de compétences, élaboration de la fiche de poste, …) - Bénéficier d'un accompagnement individualisé et renforcé sur ses problématiques RH - Participer à des informations collectives, des ateliers pratiques ou des Clubs RH et rencontrer d'autres chefs d'entreprises. - Accéder à un centre de ressources et à des outils adaptés
Qui peut en bénéficier ?	- Les entreprises de moins de 20 salariés - Les associations de moins de 50 salariés
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Pas de conditions particulières.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	La prestation est gratuite pour les entreprises
Qui gère le dispositif ?	La Région Ile-de-France îledeFrance
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Ile-de-France
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2.3 Spécifiquement concernant les principales thématiques de la négociation collective en entreprise

2.3.1 *La prévention des risques professionnels et la santé au travail de mes salariés*

Fiche 36	**Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Soutenir financièrement les entreprises concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.
Qui peut en bénéficier ?	- Les entreprises et établissements dont l'effectif est inférieur à 250 salariés, - Plusieurs entreprises regroupées sur un territoire, par secteur ou en interprofessionnel, pour traiter de manière collective, une action d'amélioration des conditions de travail. Bénéficiaires exclus : structures publiques.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Plusieurs critères déterminent le taux de prise en charge : - Le secteur d'activité du projet, - Le nombre d'entreprises et de salariés concernés, - La nature des actions envisagées et leur impact sur l'amélioration concrète des conditions de travail, - La nature de la démarche qui doit associer le personnel concerné et ses représentants s'il en existe dans l'entreprise.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	**<u>Projet d'amélioration des conditions de travail :</u>** L'ANACT prend en charge une partie des coûts du projet supportés par la ou les entreprises concernées, dans la limite de 1 000 euros par journée d'intervention (toutes taxes comprises) et d'un nombre plafonné de jours d'intervention qui est : • de 15 jours maximum d'intervention pour les projets conduits par une seule entreprise ; • de 13 jours maximum d'intervention par entreprise signataire plus un forfait de 2 jours maximum consacrés à la coordination des projets conduits par plusieurs entreprises. **<u>Projets d'études techniques ayant pour objet de conduire à l'introduction de nouveaux équipements de travail :</u>** L'assiette prise en compte pour la détermination de la subvention est calculée sur la base du devis estimatif du projet d'étude, déduction faite de la TVA, résultant du projet. Le montant de la subvention est déterminé par l'application d'un pourcentage variable selon l'intérêt du projet dans la limite de 50 % du

	montant prévisionnel de la dépense subventionnable engagée prévue par le demandeur. Cette subvention est plafonnée à 50 000 euros par projet, toutes aides publiques confondues.
Qui gère le dispositif ?	L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 37	**Contrat de prévention des risques professionnels**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Améliorer les conditions de santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise : - ayant un projet de prévention, - ayant un effectif national (sous un même n° SIREN) inférieur à 200 salariés, - à jour de ses obligations sociales, notamment pour ce qui concerne les cotisations URSSAF.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	- Une Convention Nationale d'Objectif (CNO) signée entre les organisations professionnelles représentant votre branche d'activité et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) doit être en cours. Les CNO sont spécifiques à chaque secteur d'activité signataire. - L'entreprise doit établir une demande écrite de souscription à un contrat au service prévention de la CARSAT. - L'entreprise doit avoir effectué l'évaluation de ses risques professionnels et l'avoir transcrite dans un document unique.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	**Contrat de prévention des risques professionnels** Les avances prévues dans les contrats de prévention sont versées dans les conditions (critères, échéances et montants) définies en commun entre la CRAMIF et l'entreprise. Ces avances restent acquises à l'entreprise (elles sont transformées en subventions) si, et seulement si, l'entreprise a tenu l'ensemble de ses engagements : - Supprimer ou réduire un certain nombre de risques spécifiques. - Améliorer les conditions de travail. - Réaliser les actions convenues. - Obtenir les résultats attendus dans les délais fixés. **Ristourne temporaire sur les cotisations** La CRAM/CARSAT ou la CGSS peut, dans certains cas, accorder à l'entreprise une ristourne temporaire sur son taux de cotisation.
Qui gère le dispositif ?	CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie en Ile-de-France)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 38	**Conseil ponctuel dans le cadre d'un projet de prévention**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Apporter une aide ponctuelle à l'entreprise dans le cadre de sa démarche de prévention des risques professionnels / pénibilité, de l'élaboration ou de la mise à jour de son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). La prestation, de 0,5 à 2 journées, peut consister à - Réagir sur un point précis (seuils de pénibilité, plan d'action) - Vous aider à élaborer un cahier des charges pour l'interne ou pour un consultant - présenter le sujet à une instance interne (CHSCT, Comité de Direction) - Vous aiguiller vers des ressources expertes pour aller plus loin
Qui peut en bénéficier ?	Toutes les entreprises : Directeur des ressources humaines, dirigeants, IRP, préventeurs…
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Aucune condition particulière
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Cette prestation est intégralement prise en charge par l'ARACT Île-de-France et ses financeurs
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 39	**Accompagnement - Instaurer une politique de prévention durable**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Aider l'entreprise à développer des projets durables en matière de prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité. Contenu / Déroulement : • Apport d'un point de vue expert lors de la réalisation de l'état des lieux de votre entreprise, et aide à la définition de seuils de pénibilités pour les facteurs concernés • Elaboration d'un plan d'action : passer de l'analyse de la situation aux objectifs de progrès • Définition des mesures pour atteindre les objectifs en prenant en compte les conditions de travail de l'ensemble des salariés • Préparation à la négociation d'un accord
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises de tous secteurs Pour les entreprises de de 250 salariés et plus la prestation est facturée à l'entreprise.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	A partir d'une demande formulée par la Direction de l'entreprise, l'ARACT vous accompagne dans une démarche concertée et participative avec l'ensemble des acteurs.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Cette prestation est prise en charge par l'Aract Ile-de-France pour les entreprises de moins de 250 salariés (dans la limite de 10 jours de conseil).
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 40	**Etre conseillé dans le cadre d'un projet de prévention des risques psychosociaux (RPS)**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Apporter un éclairage et une expertise ponctuelle à l'entreprise dans le cadre de sa démarche de prévention des risques psychosociaux La prestation, de 0,5 à 2 journées, peut consister à - aborder l'identification des facteurs de risques ou la démarche de diagnostic - vous conseiller pour l'intégration des risques psycho-sociaux dans votre Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), sur la mise en place d'une veille - vous aider à élaborer un cahier des charges pour le recours à un consultant - présenter le sujet à une instance interne (CHSCT, Comité de Direction, etc.) - vous aiguiller vers des ressources expertes pour aller plus loin.
Qui peut en bénéficier ?	Toutes les entreprises, DRH, Dirigeants, IRP, Préventeurs...
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Aucune condition particulière
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Cette prestation est intégralement prise en charge par l'ARACT Île-de-France et ses financeurs
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 41	**Accompagnement : Mettre en œuvre un projet de prévention**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Aider l'entreprise à : - conduire de manière autonome la prévention durable des risques psychosociaux - conduire la démarche en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise Le contenu et le déroulé de l'intervention sont liés aux besoins et au contexte spécifique de l'entreprise. Celle-ci peut comporter une ou plusieurs prestations à définir avec l'ARACT Île-de-France : - Réalisation d'un diagnostic comprenant : o L'analyse du contexte et des principales problématiques relatives aux risques psychosociaux dans l'entreprise o L'identification des facteurs de risques par l'entreprise à partir d'un transfert de méthodes auprès des acteurs internes o Le pilotage de l'analyse des situations à risques et l'identification de leviers d'action - Appui à l'élaboration de plans d'action : o Recherche de solutions et analyse de leur faisabilité o Choix des priorités - Accompagnement de la mise en œuvre : o Articulation avec le processus de prévention existant et intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) o Mise en place d'une veille et élaboration d'indicateurs de suivi - Préparation à la négociation d'un accord d'entreprise : o Détecter les signes individuels et collectifs de RPS par la mise en place d'une veille active o Repérer les situations à risque et les analyser pour caractériser le risque psychosocial dans une vision plus globale et collective portant sur la qualité de vie au travail o Les inscrire dans le document unique d'évaluation des risques - Réalisation d'une veille sociale et du suivi des actions mises en œuvre avec le dispositif GPS (Gestion des Perspectives Sociales), enquête proposée par l'ARACT et portant sur quatre thématiques : la relation du salarié à l'entreprise, ses relations de travail, son travail, ses perspectives professionnelles.
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises de tous secteurs Pour les entreprises de de 250 salariés et plus la prestation est facturée à l'entreprise.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'implication de la direction et de l'encadrement d'une part, des élus d'autre part (en particulier le CHSCT). L'identification de personnes « ressources », ayant vocation à être référents sur le sujet, est une condition de réussite.
Quel est l'avantage	Cette prestation est prise en charge par l'Aract Ile-de-France pour les

financier pour l'entreprise ?	entreprises de moins de 250 salariés (dans la limite de 10 jours de conseil).
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2.3.2 La gestion des âges et les questions liées à l'intergénérationnel

Fiche 42	**Contrat de génération : conseil et outils pour réaliser votre diagnostic**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Apporter un appui technique et méthodologique à l'entreprise - Faciliter la réalisation du diagnostic - Faire les premières recommandations en termes de plan d'action Format - Intervention en entreprise - Appui technique et méthodologique à distance - Animation d'ateliers/de groupes de travail intra-entreprise. 2 scenarios d'intervention possibles en fonction de la situation de l'entreprise : - Scenario A : Vous n'avez ni pré-diagnostic, ni diagnostic et vous souhaitez une aide pour le construire. - Scenario B : Vous disposez d'un premier diagnostic et vous souhaitez l'enrichir, le consolider et disposer d'un regard « expert » en vue de son analyse. Les 2 types de prestation débouchent sur l'élaboration d'une ébauche de plan d'actions, à charge ensuite pour l'entreprise de négocier un accord ou d'établir le plan d'actions, selon ses obligations (cf guide juridique)
Qui peut en bénéficier ?	Prestation à destination des DRH, encadrants et dirigeants d'entreprises de 300 salariés et plus, ou d'entreprises de 50 à 299 ou appartenant à un groupe de cette taille qui souhaitent bénéficier de l'aide de l'Etat
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	un maximum de 4 (scenario B) à 6 (scénario A) demi-journées (variable en fonction de l'entreprise) en intra et à distance
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la prestation est prise en charge à 100% par l'ARACT Île-de-France.
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 43	**Contrat de génération : construire l'accord ou le plan d'actions et négocier**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	- Analyser votre diagnostic et en tirer des hypothèses de plan d'action - Apporter un appui technique et méthodologique - Faciliter la rédaction de votre plan d'action et/ou accord - Appuyer techniquement les groupes de travail lors de la négociation Format - Intervention en entreprise - Appui technique et méthodologique à distance - Animation d'ateliers/de groupes de travail intra-entreprise. Prestation en deux temps - Aide à la construction du plan d'actions : Note de synthèse avec recommandations sur le contenu du plan d'action et son articulation avec les autres plans d'action de l'entreprise déjà négociés, et finalisation sous forme de fiches action. - Accompagnement dans la négociation, jusqu'à la version finale de l'accord
Qui peut en bénéficier ?	Prestation à destination des DRH, encadrants et dirigeants d'entreprises de 300 salariés et plus, ou d'entreprises de 50 à 299 ou appartenant à un groupe de cette taille qui souhaitent bénéficier de l'aide de l'Etat
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'intervention se déroulera systématiquement dans un cadre paritaire après sollicitation de la direction de l'entreprise. - Dirigeants, DRH, RRH - Délégués syndicaux 5 journées maximum
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la prestation est prise en charge à 100% par l'ARACT Île-de-France.
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2.3.3 *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois*

Fiche 44	**Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise sans condition d'effectif.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	- La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins 6 mois. - Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail - Le contrat est conclu entre l'Etat et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent - Il ne peut intervenir qu'après : o Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, o Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle, o Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Participation financière de l'Etat représentant un montant maximum de : - 50% du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail, - 30% des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle, - 50% des autres coûts. Cette aide n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique[7].

[7] Il n'est donc pas possible, par exemple, de la cumuler avec celle associée à un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Qui gère le dispositif ?	DRDFE Ile-de-France – Délégation régional aux droits des femmes et à l'égalité.
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 45	**Conseil ponctuel dans le cadre d'un projet de prévention**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Apporter une aide ponctuelle à l'entreprise dans le cadre de sa démarche égalité femmes-hommes La prestation, de 0,5 à 2 journées, peut consister en - Appui méthodologique : les étapes pour mener une démarche d'égalité professionnelle o Construire le projet o Préparer les acteurs en interne - Expertise de points précis de la démarché égalité de l'entreprise o Le rapport de situation comparée (RSC) : appui pour l'élaboration ou l'analyse o Le plan d'action : appui pour l'élaboration ou avis sur document o L'accord : appui pour l'élaboration ou avis sur le document - Présentation du projet aux instances de l'entreprise o Direction, comité exécutif… o Instances de représentants du personnel (IRP) : CE, CHSCT… - Les ressources disponibles pour un projet durable d'égalité o Les sources d'information o Les outils existants o Les lieux d'échanges : clubs RH…
Qui peut en bénéficier ?	- Employeurs - DRH, RRH - Représentants du personnel et acteurs de la négociation, membres de la commission égalité, porteurs d'un projet égalité en entreprise
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Aucune condition particulière
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Cette prestation est intégralement prise en charge par l'ARACT Île-de-France et ses financeurs
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 46	**Accompagnement - Instaurer une politique de prévention durable**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Aider l'entreprise à développer des projets durables en matière d'égalité femmes-hommes : - Faire l'état des lieux, - Définir des mesures pertinentes, - Négocier l'accord Un accompagnement sur une ou plusieurs étapes selon vos besoins : - Réalisation d'un diagnostic approfondi o Analyse du contexte et des pratiques de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes o Aide à l'élaboration du rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes o Aide à l'analyse des données - Appui à l'élaboration du plan d'actions o Passage de l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes aux objectifs de progrès o Définition des mesures pertinentes pour atteindre les objectifs en prenant en compte les conditions de travail de l'ensemble des salariés o Faire le lien avec les autres négociations en cours ou à venir (GPEC, pénibilité, seniors…) - Préparation à la négociation d'un accord d'entreprise o Formalisation des différentes étapes, calendrier, données utiles… ; o Appui technique au dirigeant et aux délégués syndicaux dans la phase d'élaboration de l'accord o Relecture de la version définitive de l'accord, ajustements éventuels
Qui peut en bénéficier ?	Les entreprises de tous secteurs Pour les entreprises de de 250 salariés et plus la prestation est facturée à l'entreprise.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	10 jours maximum d'accompagnement
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Cette prestation est prise en charge par l'ARACT Île-de-France pour les entreprises de moins de 250 salariés (dans la limite de 10 jours de conseil).
Qui gère le dispositif ?	ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	Régional
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 47		**Evaluer votre démarche égalité pour progresser**
Quels sont les objectifs du dispositif ?		Pouvoir mesurer les impacts de vos réalisations en matière d'égalité du point de vue du fonctionnement de l'entreprise, des conditions de travail et du climat social… et pérenniser les acquis pour les inscrire dans une démarche durable. Diverses questions sont à aborder - Mesure-t-on un changement dans l'entreprise ? - Quels sont les progrès réalisés par rapport à la situation initiale ? - Quelles sont les difficultés rencontrées ? - Quelle cohérence avec les autres projets et accords ? - Quels sont les leviers sur lesquels s'appuyer pour progresser ? L'intervention, qui peut durer de 3 à 6 mois, selon les besoins de l'entreprise, comprend notamment Format, durée & lieu - Recueil et analyse de données : documents (plans et accords, DUER…) - Interventions dans l'entreprise : entretiens, groupes de travail, restitution à la direction et aux IRP
Qui peut en bénéficier ?		Tous porteurs de projets égalité, responsables de projets diversité, RSE, commission égalité etc…
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?		10 jours maximum d'accompagnement
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?		Cette prestation est prise en charge par l'ARACT Île-de-France pour les entreprises de moins de 250 salariés (dans la limite de 10 jours de conseil).
Qui gère le dispositif ?		aract Île-de-France ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Quel est le territoire éligible du dispositif ?		Régional
Lien Internet		Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

2.3.4 *L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées*

Fiche 48	**Le diagnostic conseil approfondi**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Le diagnostic conseil approfondi permet à l'entreprise de : - Dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées adaptée et durable. - Identifier ses enjeux, les objectifs à atteindre, les leviers à activer ainsi que les freins à lever. - déterminer la modalité contractuelle (accord agréé ou convention) la plus adaptée à ses spécificités L'AGEFIPH apporte son appui au travers de : - Une expertise pour construire le cahier des charges qui permettra de sélectionner le consultant en charge du diagnostic approfondi. - Un éclairage, dans la phase de restitution, sur les suites à donner. - Une aide au financement du coût du diagnostic conseil approfondi
Qui peut en bénéficier ?	Le diagnostic conseil approfondi est un outil destiné aux entreprises de plus de 250 salariés qui souhaitent s'engager dans une politique d'emploi des personnes handicapées.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	Les conditions suivantes doivent par ailleurs être réunies : - ne pas être couvert par un accord agréé d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche - sélectionner un consultant qui réalisera le diagnostic conseil approfondi sur la base d'un cahier des charges conforme aux attentes exposées dans le document "Le diagnostic conseil approfondi - Cahier des charges", - consulter au moins 2 cabinets. Votre choix doit être argumenté. - associer l'Agefiph à la restitution des résultats du diagnostic conseil approfondi (les supports de présentation doivent lui être adressés 15 jours avant la restitution). - La séance de restitution devra associer les acteurs concernés par le projet, en particulier des représentants de la direction.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	NC
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 49	**Formation des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Permettre à une personne handicapée d'acquérir les compétences nécessaires à son maintien dans l'emploi.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise employant des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'aide doit être prescrite par un conseiller Sameth[8].
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Une participation au financement du coût pédagogique d'une formation s'inscrivant dans un projet de maintien dans l'emploi.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[8] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Fiche 50	**Aide au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Maintenir dans l'emploi les salariés et les travailleurs indépendants dont le handicap survient ou s'aggrave.
Qui peut en bénéficier ?	Entreprises dont le salarié devient handicapé ou connait une aggravation de son handicap.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'aide doit être prescrite par le conseiller Sameth[9] qui a soutenu la démarche de l'entreprise
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	- Subvention de 2 000€ dans les situations où le salarié handicapé est menacé dans son emploi suite à la survenance ou l'aggravation du handicap et lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions permettant de garantir le maintien dans l'emploi, - Un complément d'un maximum de 3000 € peut être mobilisé en fonction des besoins, pour poursuivre la recherche de solution ou mettre en œuvre la solution identifiée, que les dépenses envisagées interviennent en compensation du handicap ou non.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[9] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Fiche 51	**Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Inciter les employeurs à maintenir dans l'emploi les salariés âgés présentant un risque d'inaptitude compte tenu de leur handicap dans les 5 années précédant leur départ à la retraite.
Qui peut en bénéficier ?	L'aide s'adresse aux employeurs de personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) et âgées d'au moins 52 ans à la date de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'ensemble des conditions suivantes doivent être réunies : - Le médecin du travail préconise la réduction du temps de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi. - Le temps de travail, après réduction, est supérieur ou égal à 50% du temps de travail légal ou conventionnel. - L'employeur s'engage à maintenir le salaire pendant la période de versement de l'aide. L'aide doit être prescrite par le conseiller Sameth[10] qui a soutenu la démarche de l'entreprise
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Pour un contrat à temps plein avant la réduction du temps de travail : - 12 000 € maximum pour une réduction du temps de travail comprise entre 20 et 34 % - 20 100 € maximum pour une réduction du temps de travail comprise entre 35 et 50 % Pour un contrat à temps partiel avant la réduction du temps de travail, le montant de l'aide est proratisé.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[10] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Fiche 52	**Aide au tutorat pour les salariés handicapés**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Améliorer l'intégration d'un salarié handicapé dans un nouvel emploi consécutivement au recrutement, ou dans le cadre de son maintien dans l'emploi
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise employant des personnes reconnues handicapées dont l'embauche où le reclassement nécessite un encadrement prenant en compte la dimension du handicap, au-delà du cadre habituel prévu pour les salariés valides.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission Locale dans le cas d'un recrutement ou du conseiller Sameth[11] pour un maintien dans l'emploi.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Participation au financement de l'intervention d'un intervenant interne à l'entreprise (collègue, manager, …) afin de tenir compte du handicap d'un salarié : • Un plafond de 2000 € pour les CDI et CDD de 12 mois et plus (80 h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €). • Un plafond de 1000 € pour les CDD inférieurs à 12 mois (40h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €). Formation du tuteur : Un plafond de 1000 € par tuteur.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[11] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Fiche 53	**Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Permettre aux personnes handicapées dont la capacité de travail est réduite, de travailler en milieu ordinaire de travail.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise employant des personnes handicapées.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande d'aide est faite à l'Agefiph soit directement par l'entreprise soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi, Mission locale dans le cas d'un recrutement ou du conseiller Sameth[12] pour un maintien dans l'emploi.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	Deux types d'aide : - Aide à l'emploi (AETH) comprise entre 450 et 900 fois le SMIC horaire, - Minoration de la contribution Agefiph due à l'établissement, si l'établissement concerné est assujetti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[12] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Fiche 54	**Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Permettre l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise employant des personnes handicapées.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	l'aide à l'aménagement des situations de travail est mobilisable au bénéfice de personnes en voie de reconnaissance du handicap pour lesquelles le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail. Dans certaines situations complexes, à la demande du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission Locale, un prestataire spécialiste de l'adaptation des situations de travail peut être sollicité. Il réalise une étude préalable destinée à identifier précisément les besoins et les solutions à mettre en œuvre.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	l'Agefiph participe au financement : • Des moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en œuvre pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...). • D'une aide ponctuelle à l'auxiliariat professionnel à hauteur de 9 150 euros maximum. • Dans le cadre la communication avec un salarié sourd : - la participation non renouvelable au financement d'une prestation d'interprétariat ou d'interface à hauteur d'un montant maximum de 2 600 € par an porté à 9 150 € dans le cadre d'une formation. - Le financement pour un montant maximum de 1 300 € pour l'équipement de visio-interprétation.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

Fiche 55	**Prestation ponctuelle spécifique**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser : ⇨ expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur ou psychique) afin notamment d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser.
Qui peut en bénéficier ?	Toute entreprise employant un ou des salariés handicapés.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	L'aide doit être prescrite par le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale dans le cas d'un recrutement ou par le conseiller Sameth[13] pour un maintien dans l'emploi.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	NC
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici

[13] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Fiche 56	**Prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail**
Quels sont les objectifs du dispositif ?	Trouver des solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée. ⇨ Intervention d'un ergonome qui propose à l'entreprise des solutions techniques et organisationnelles concrètes, réalistes et chiffrées pour aménager la situation de travail du salarié handicapé.
Qui peut en bénéficier ?	Entreprises employant des personnes reconnues handicapées ou en voie de l'être.
Quelles sont les conditions d'attribution de ce dispositif ?	La demande est faite à l'Agefiph uniquement par le conseiller Cap emploi, Pole emploi ou Mission locale dans le cadre d'un recrutement ou par le conseiller Sameth[14] dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.
Quel est l'avantage financier pour l'entreprise ?	NC.
Qui gère le dispositif ?	L'Agefiph
Quel est le territoire éligible du dispositif ?	National.
Lien Internet	Pour en savoir plus, cliquez ici.

Pour revenir au sommaire, cliquez ici.

[14] Sameth = Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

3. Récapitulatif des aides

3.1 Par thématique

Principaux questionnement de la fonction employeur	Liste des aides correspondantes	N° de fiche	Type d'aide	Page
renforcer mes effectifs, durablement ou de façon temporaire				
Les aides à l'emploi	Allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires	1	Aide financière	4
	Exonérations sociales pour les jeunes entreprises innovantes (JEI) ou jeunes entreprises universitaires (JEU)	2	Aide financière	5
	Exonération de la contribution patronale pour les embauches en CDI (<26 ans)	3	Aide financière	7
	Aide à l'insertion professionnelle (TH)	4	Aide financière	8
	Aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'Etablissement et services d'aide par le travail (Esat)	5	Aide financière	9
Les contrats aidés	Contrat unique d'insertion (CUI)	6	Dispositif/prestation	10
	Emplois d'avenir	7	Dispositif/prestation	12
	Aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand (TH)	8	Aide financière	14
	Aide à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir	9	Aide financière	15
	Emploi franc	10	Dispositif/prestation	16
	contrat de génération	11	Dispositif/prestation	18
	Aide sénior au contrat de génération (TH)	12	Aide financière	20
	Aide à la formation des salariés en contrats de génération (TH)	13	Aide financière	21
Les contrats en alternance	Contrat de professionnalisation	14	Dispositif/prestation	22
	Bonus pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui dépassent leur « quota alternants »	15	Aide financière	24
	Aide forfaitaire +26 ans	16	Aide financière	25
	Aide à l'embauche 45 ans et +	17	Aide financière	26
	Aide au contrat de pro TH	18	Aide financière	27
	Aide à la pérennisation CP TH	19	Aide financière	28
	Contrat d'apprentissage	20	Dispositif/prestation	29

	Aide au contrat d'apprentissage TH	21	Aide financière	31
	Aide à la pérennisation apprentissage TH	22	Aide financière	32
Former avant de recruter	Passerelle entreprise	23	Dispositif/prestation	33
	Aide à la formation préalable au recrutement (AFPR)	24	Dispositif/prestation	34
	Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	25	Dispositif/prestation	35
	Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMT PR)	26	Dispositif/prestation	36
Accueillir des compétences pour accompagner un projet particulier	Exonération de cotisations sociales de la gratification versée aux stagiaires en entreprise	27	Aide financière	37
	VIE	28	Dispositif/prestation	39
	Pass'compétences	29	Dispositif/prestation	41
	Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE)	30	Dispositif/prestation	42
faire le point sur la situation de l'entreprise, et optimiser mes processus internes				
Pour accompagner le développement de l'entreprise	PM'up	31	Aide financière	44
	Crédit d'impôt sur la compétitivité et l'emploi (CICE)	32	Aide financière	46
En matière de Ressources Humaines en général	Accompagnement RH individualisé ambition PME	33	Dispositif/prestation	47
	Aide au conseil GPEC	34	Aide financière	48
	Plateformes RH	35	Dispositif/prestation	50
La prévention des risques professionnels et la santé au travail de mes salariés	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)	36	Aide financière	51
	Contrat de prévention des risques professionnels	37	Aide financière	53
	Conseil ponctuel dans le cadre d'un projet de prévention	38	Dispositif/prestation	54
	Accompagnement - Instaurer une politique de prévention durable	39	Dispositif/prestation	55
	Etre conseillé dans le cadre d'un projet de prévention des risques psychosociaux (RPS)	40	Dispositif/prestation	56
	Accompagnement : Mettre en œuvre un projet de prévention	41	Dispositif/prestation	57
La gestion des âges et les questions liées à l'intergénérationnel	Contrat de génération : conseil et outils pour réaliser votre diagnostic	42	Dispositif/prestation	59
	Contrat de génération : construire l'accord ou le plan d'actions et négocier	43	Dispositif/prestation	60
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44	Aide financière	61
	Conseil ponctuel : faire le point sur votre projet d'égalité professionnelle	45	Dispositif/prestation	63
	Accompagnement – Mettre en œuvre durablement l'égalité professionnelle	46	Dispositif/prestation	64
	Evaluer votre démarche égalité pour progresser	47	Dispositif/prestation	65

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées	Diagnostic conseil approfondi	48	Dispositif/prestation	66
	Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi TH	49	Aide financière	67
	Aide au maintien dans l'emploi des salariés handicapés	50	Aide financière	68
	Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière	51	Aide financière	69
	Aide au tutorat des salariés handicapés	52	Aide financière	70
	Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap	53	Aide financière	71
	Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap	54	Aide financière	72
	Prestation ponctuelle spécifique	55	Dispositif/prestation	73
	Prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail	56	Dispositif/prestation	74

3.1 Les aides spécifiques pour certains publics

Liste des aides correspondantes	N° de fiche	Page
En fonction de l'âge		
Aide forfaitaire +26 ans (CP)	16	25
Exonération de la contribution patronale pour les embauches en CDI (<26 ans)	3	7
Aide à l'embauche 45 ans et + (CP)	17	26
contrat de génération	11	18
Aide sénior au contrat de génération (TH)	12	20
Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière	51	69
En fonction d'un handicap avéré ou en survenance		
Aide à l'insertion professionnelle	4	8
Aide au contrat d'apprentissage TH	21	31
Aide au contrat de pro TH	18	27
Aide à la pérennisation CP TH	19	28
Aide à la pérennisation apprentissage TH	22	32
Formation dans le cadre du maintien dans l'emploi TH	49	67
Aide au maintien dans l'emploi des salariés handicapés	50	68
Aide au tutorat des salariés handicapés	52	70
Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap	53	71
Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap	54	72

Prestation ponctuelle spécifique	55	73
Prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail	56	74
Aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'Etablissement et services d'aide par le travail (Esat)	5	9
Aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand (TH)	8	14
Aide à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir	9	15
Aide sénior au contrat de génération (TH)	12	20
Aide à la formation des salariés en contrats de génération (TH)	13	21
Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière	51	69
En fonction du genre		
Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	44	61